

## 博士論文の要旨及び審査結果の要旨

氏名 木村 有子  
学位 博士（口腔保健福祉学）  
学位記番号 新大院博（口）第19号  
学位授与の日付 平成31年3月25日  
学位授与の要件 学位規則第4条第1項該当  
博士論文名 歯科大学病院に勤務する中堅歯科衛生士の成長過程における悩みと問題解決の変遷

論文審査委員 主査 教授 小野 和宏  
副査 教授 高橋 英樹  
副査 教授 大内 章嗣

### 博士論文の要旨

#### 【緒言・目的】

歯科衛生士の主な就業場所は歯科診療所が90.6%、病院が5.1%となっている。病院に勤務する歯科衛生士は口腔外科外来での診療補助業務だけではなく、周術期等で感染リスクが高い患者の口腔衛生管理など、多職種と連携したチーム医療にも従事することが求められている。こうした社会的ニーズに即した多職種連携の一員を担うことができる歯科衛生士の人材育成は重要であり、特に病院に勤務する歯科衛生士には組織としての教育体制の構築が必要と考えられる。

歯科大学・歯学部付属病院（以下、歯科大学病院）に勤務する新人歯科衛生士を対象に実施した我々の先行研究で、入職後、様々な場面・要因で経験するリアリティショックへの対応についてはその成長過程の一端を明らかにすることが出来たが、新人期のリアリティショックを乗り越えた後の中堅歯科衛生士の成長課程に関する先行研究は見当たらず、中堅歯科衛生士に対してどのような支援が必要であるかは明らかになっていない。そこで本研究では歯科大学病院に勤務する中堅歯科衛生士を対象に、リアリティショックを乗り越えた後の成長過程および課題を明らかにするとともに、組織としての支援のあり方について検討した。

#### 【対象および方法】

本研究では中堅歯科衛生士の成長過程および課題についてそのプロセスに着目して、どのように社会的相互作用が働いているかを明らかにすることを目的としていることから、質的研究による調査方法を選択した。

我々が実施したリアリティショックに関する先行研究の対象者8名のうち、引き続きA大学歯科病院に在職している入職後6年目の歯科衛生士3名を調査対象とした。インタビューガイドを作成し、1名ずつの半構造化面接で行った。分析は「行為」と「プロセス」に焦点を当てる特徴を有するグラウンデッド・セオリー・アプローチに準拠して行い、逐語録からカテゴリーの生成とカテゴリー間の関係性の解明を行った。コアカテゴリーとして抽出された【配置転換】による悩みと問題解決と【経験年数による役割追加】と思いの構造化を踏まえて相互の関係性を比較検討し、「Kolbの経験学習のモデル」をもととした松尾の「経験から学ぶ力のモデル」の経験学習の理論を用いて、中堅歯科衛生士の成長過程を分析・考察した。なお、分析は精度を上げるために3名の研究者間で複数回検討を行い、専門家のスーパービジョンを受けながら実施した。

本研究は昭和大学歯科病院臨床試験審査委員会の承認を得た（承認番号：DH2016-010）。

### 【結果および考察】

以下、逐語録から抽出したコアカテゴリーを【 】、カテゴリーを《 》、コードを< >で示す。

本研究の対象者は【配置転換】により<環境の違い>や<多職種との関わり>など《業務に対する悩み》が生じていた。その中でも自ら能動的に<自己学習>や<他者の観察・相談>などの《悩みの対処》を行っていく中で、さまざまな方向から《経験による気づき》を得ていた。《経験による気づき》を得た後は、《業務に対する悩み》にあげられていた業務内容が<知識・技術の向上・自信>といった《歯科衛生士としてのやりがい》に変化し実感していた。このような段階的な成長過程の先には、<認定を取得して専門業務をやりたい>といった歯科衛生士としての《将来の目標》を見いだしていた。【配置転換】という環境の変化が、松尾の「経験から学ぶ力のモデル」のストレッチに該当し、その後、様々な悩みが生じていたが、《悩みの対処》《経験による気づき》などのリフレクションを経て、《歯科衛生士としてのやりがい》《歯科衛生士としての成長》の実感や《将来の目標》といったエンジョイメントに到達し、段階的成長の循環に繋がっていた。このように、配置転換は、看護師における先行研究と同様、歯科大学病院に勤務する歯科衛生士においても、専門職としての大きな成長に繋がるものと考えられる。

入職2年目以降、A大学歯科病院の歯科衛生士は【経験年数による役割追加】として経験年数により新たな管理的業務が追加される。その中で、後輩・実習生指導では<自分に自信がないから不安>や<先輩と同じように教えられているか不安>といった《役割に対する自信の無さ》を当初は抱いていたが、経験していく中で業務に対する《自覚や責任感の芽生え》がみられた。入職3年目以降の歯科衛生室の勉強会や委員会担当では、《役割に対する自信の無さ》から<なんで私なんだろうという思い>が強く、《先輩からの支援》を感じながらも《悩みの未解決》のまま役割を継続していた。管理的業務などの【経験年数による役割追加】では、自信の無さや重圧感を感じ、組織・役割に対する理解が芽生えつつも、依然として成長の実感のなさが残り、リフレクションは見られたが、最終的にエンジョイメントには到達しておらず、段階的な成長過程の途中で止まっていたと考えられる。そのため、中堅歯科衛生士に対しては、臨床業務および管理的業務について具体的な役割モデルを見て学ぶ現任研修的な支援を基礎に、比較的早期から組織運営管理に関する教育研修を組み合わせるなど、目的や成長段階に配慮した人材育成プログラムとすることが望ましいと考えられた。

### 審査結果の要旨

本論文は歯科大学病院に勤務する入職後6年目の中堅歯科衛生士を対象に、入職時のリアリティショックを乗り越えた後の成長過程および課題を明らかにするとともに、組織としての支援のあり方について検討することを目的に、半構造化面接による質的調査を行ったものである。

医療専門職を対象とした成長過程に関する研究は、看護師については比較的多く行われているものの、その他は医師や診療放射線技師を対象としたものがごく少数見られるだけで、歯科衛生士を対象としたものは皆無である。

急速な高齢化の進展に伴い、歯科医療に対するニーズも変革し、従来からのう蝕、歯周病などの歯科疾患の治療だけでなく、誤嚥性肺炎等の予防を目的とした専門的な口腔衛生管理、周術期等口腔機能管理や栄養サポートチーム（NST）への参画など、医科を含めた多職種とのチーム医療が求められている。歯科衛生士の約9割は歯科診療所に勤務しており、病院に勤務する歯科衛生士は約5%に過ぎないが、歯科を標榜していない病院で入院患者の口腔ケア等を実施するため

に歯科衛生士を雇用する例が見られるなど、近年、病院に勤務する歯科衛生士は増加している。こうした病院歯科衛生士は口腔外科処置を含めた歯科診療補助業務だけではなく、人工呼吸器装着患者や周術期等で感染のリスクが高い患者の口腔衛生管理にも従事することが求められている。こうした社会的ニーズに即した多職種連携の一員を担うことができる歯科衛生士の人材育成は極めて重要である。

本研究ではA大学歯科病院に在職している入職後6年目の歯科衛生士3名を調査対象として、1名ずつ、約1時間のインタビューガイドに基づく半構造化面接を行っている。その内容は「現在の自分の業務内容とそれに対する思い」、「現在の業務内容で不安に思うこと・悩み」、「不安に思った時やうまくできなかった時の対処法」、「入職時から成長したと思うこと」、「入職時から現在までの悩みの変化と解決方法」等である。なお、本研究を実施したA大学歯科病院には、系列の医科大学附属病院に病院歯科があり、今回の調査対象者は全員、歯科病院内の専門診療科間の配置転換に加え、医科大学附属病院の病院歯科への配置転換も経験している。

調査対象者の同意を得て行った録音から逐語録を作成し、グラウンデッド・セオリー・アプローチに準拠して分析を行い、逐語録からカテゴリーの生成とカテゴリー間の関係性の解明を行った。選択的コーディングの結果、コアカテゴリーとして抽出された【配置転換】による悩みと問題解決と【経験年数による役割追加】と悩みの構造化を踏まえて相互の関係性を比較検討し、松尾の「経験から学ぶ力のモデル」を用いて、中堅歯科衛生士の成長過程を考察している。

コアカテゴリーとして抽出された【配置転換】では、これに伴う<環境の違い>や<多職種との関わり>などの《業務に対する悩み》が生じ、これが松尾の「経験から学ぶ力のモデル」のストレッチとして作用していた。その後、自ら能動的に<自己学習>や<他者の観察・相談>などの《悩みの対処》を行っていく中で、さまざまな方向から《経験による気づき》を得るに至り、リフレクションが行われ、<知識・技術の向上・自信>といった《歯科衛生士としてのやりがい》や<認定を取得して専門業務をやりたい>といった歯科衛生士としての《将来の目標》といったエンジョイメントに到達し、段階的成長の循環に繋がっていた。このように、配置転換は、看護師における先行研究と同様、歯科大学病院に勤務する歯科衛生士においても、専門職としての大きな成長に繋がることが示唆されている。

特に今回の対象者では、系列の医科大学附属病院への【配置転換】で、人間関係を含めた職場環境が一変するだけでなく、業務内容も、それまでの歯科患者の対応から医科入院患者の口腔ケアや摂食嚥下指導へと大きく変化し、医師、看護師等の多職種との連携も不可欠となっていた。こうした大きめなストレッチが、多くの業務上の悩みを生じるものの、自己学習や他者の観察・相談を重ねながらこれに対処していくことで、より多くの気づきややりがい・自信に繋がったものと考えられる。また、歯科大学病院における歯科衛生士の配置において、専門診療科に継続的に配置して専門性を高めた方が良いのか、一定の期間でローテーションを行った方が良いのかという議論がみられるが、今回の結果からは、少なくとも新人から中堅歯科衛生士に至る過程の中では、【配置転換】が歯科衛生士としての成長に一定の効果を挙げていることが示唆されている。

もう一方のコアカテゴリーとして抽出された【経験年数による役割追加】では、入職2年目以降、順次、後輩・実習生指導、歯科衛生士室の勉強会・委員会担当、新人教育担当などの歯科衛生士室としての管理的役割が追加されていく。後輩・実習生指導では当初、<先輩と同じように教えられているか不安>といった《役割に対する自信の無さ》を感じていたが、経験していく中で業務に対する《自覚や責任感の芽生え》がみられた。一方、入職3年目以降の歯科衛生士室の勉強会・委員会担当では、《役割に対する自信の無さ》から<なんで私なんだろうという思い>が強く、《先輩からの支援》は感じながらも《悩みの未解決》のまま役割を継続していた。管理的業務などの【経験年数による役割追加】では、組織・役割に対する理解が芽生えつつも、依然と

して成長の実感のなさが残り、リフレクションは見られたが、最終的にエンジョイメントには到達していなかった。しかし、病院という様々な専門職が集合した組織の中で業務を行っている以上、組織内での管理的役割を果たしていくことは不可避である。中堅歯科衛生士では、日々の臨床業務への関心が高く、組織全体の活動の視点や管理的業務の重要性に対しては十分理解出来ていないことが背景にあると考えられ、臨床業務および管理的業務について具体的な役割モデルを身近で見て学ぶ現任研修的な支援を基礎に、比較的早期からの組織運営管理に関する教育研修を組み合わせるなど、目的や成長段階に配慮した人材育成プログラムとすることが望ましいことが示唆されている。

一方、本研究は特定の歯科大学病院における限られた人数のインタビューに基づいたものである。今後、他の年次の入職者にも追加調査を行うなど調査対象の拡大を図るほか、他の大学病院の歯科衛生士や一定の規模を有する病院歯科の歯科衛生士等を対象とした調査を実施し、比較検討を行うなど、今後の研究の展開を期待したい。

以上のように、本論文は、これまでほとんど調査検討が行われてこなかった歯科衛生士の成長過程について、分析の端緒を開いたものと言える。特定の歯科大学病院の従事者に限定したものではあるが、他の歯科大学病院や病院歯科勤務の歯科衛生士における養成研修や組織運営の在り方に多くの示唆を与えており、また、歯科衛生士の養成研修プログラムの構築に向けた今後の研究の展開にも大きく寄与するものと考えられ、学位論文としての価値を認める。